

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวัดระดับความสุขในการทำงาน คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ในหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยสามัญชาย หอผู้ป่วยสามัญหญิง หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยวิกฤติ หน่วยไตเทียม และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 61 คน

กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน โดยการสุ่มจากทุกๆหน่วยงาน จำนวน 31 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสุขตนเอง (Happinometer) ซึ่งได้จากการพัฒนาตัววัดความสุขอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาของ ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต (2555) สถาบันวิจัยพัฒนาประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเครื่องมือที่ใช้ประโยชน์ได้จริง และใส่ใจในทุกมิติของการดำเนินชีวิต เพื่อความสมดุลของชีวิต ได้แก่ ความสุข 9 มิติ

คือ 1) ด้านสุขภาพกายและใจ 2) ด้านการผ่อนคลาย 3) ด้านการมีน้ำใจ 4) ด้านจิตวิญญาณ 5) ด้านครอบครัว 6) ด้านสังคม 7) ด้านการพัฒนาหาความรู้ 8) ด้านการเงิน และ 9) ด้านการงาน
ข้อมูล ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความพอเพียงของรายได้ สถานภาพการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (multiple choice)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความสุข ทั้ง 56 ข้อ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดของความสุขทุกมิติ ที่ได้รับการศึกษาความตรงตามเนื้อหา และการประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านคุณภาพชีวิต ความสุข สุขภาพจิตแล้ว 9 ครั้ง และการศึกษาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแล้ว โดยมีค่า Cronbach's Alpha Coefficient จำแนกตามองค์ประกอบหลัก

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดย

1.3.1 ผู้วิจัยดำเนินเรื่องผ่านคณะเวชศาสตร์เขตร้อน และผู้อำนวยการโรงพยาบาล ภายหลังการผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อนแล้ว

1.3.2 ดำเนินการติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล เวชศาสตร์เขตร้อน เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

1.3.3 ผู้วิจัยได้แจกแบบสำรวจให้แก่พยาบาลด้วยตนเอง และติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจระดับความสุขด้วยตนเองที่ได้รับกลับมาจากกลุ่มตัวอย่าง และมีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวนทั้งสิ้น 61 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแตกต่าง ซึ่งสามารถนำผลการเก็บข้อมูลมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1.5 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.36 มีผู้ชายเพียงคนเดียว โดยมีกลุ่มผู้มีอายุ มากกว่า 36 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.2 และรองลงมาคือ กลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 คิดเป็นร้อยละ 27.9 อีกทั้งกลุ่มอายุระหว่าง 26-35ปี คิดเป็นร้อยละ 23 อีกกลุ่มหนึ่ง ที่มีส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.1 และมีสถานภาพหม้าย หย่า /แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 6.6 ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.8 ด้านประสบการณ์ระยะเวลาทำงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.9 ในขณะที่ระยะเวลาทำงานมากกว่า 13 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.6 สำหรับรายได้ พบว่า พยาบาลกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท และช่วงระดับ

รายได้ 25,001-30,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.6 , 23ตามลำดับ และรายได้ที่มากกว่า 50,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.3 สำหรับสถานะความเป็นอยู่ซึ่งจัดว่ารายได้ค่อนข้างมาก พบว่า มีทั้ง ผู้ที่มีความเป็นอยู่พอใช้และเหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 57.4 และผู้ที่มีความเป็นอยู่แบบพอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 42.6

1.5.2 ผลการศึกษาความสุขโดยรวม และรายด้าน

การศึกษาวิจัยระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ($\bar{x}=62.53$ S.D =7.05) และเมื่อพิจารณารายด้านของความสุขในการทำงาน ได้ผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

1) **อันดับที่ 1** ได้แก่ ความสุขรายด้านจิตวิญญาณ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=73.93$ S.D =11.47) และพบว่า แบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ มีความสุขและมีความสุขอย่างยิ่ง โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 50.8 และกลุ่มระดับที่มีความสุข ร้อยละ 49.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}=73.99$,S.D=.50) ระดับ มีความสุข

2) **อันดับที่สอง** ได้แก่ ความสุขด้านการมีน้ำใจดี พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน โดยส่วนใหญ่ มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 63.9 มีความสุขอย่างยิ่ง ถึงร้อยละ 36.1 ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}=70.79$,S.D= .48) ระดับ มีความสุข ซึ่งต่างกับการศึกษาของชุตติกาญจน์ เปาพุย (2553) ที่พบว่าความสุขทางด้านจิตใจ น้ำใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

3) **อันดับสาม** ได้แก่ ความสุขด้านการพัฒนาความรู้ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือมีความสุข และมีความสุขอย่างยิ่ง ถึงร้อยละ 68.9 และ 24.6 ตามลำดับ และมีส่วนน้อยที่ยังรู้สึกว่าจะไม่ค่อยมีความสุขกับการพัฒนาความรู้ คิดเป็นร้อยละ 6.6 ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}=61.28$, S.D = .53) ระดับ มีความสุข และความสุขด้านสุขภาพกายดี ที่มีคะแนนเฉลี่ยรายด้านเท่ากัน ($\bar{x}=62.29$ S.D.11.95) และสามารถแบ่งได้เป็นสามระดับ ได้แก่ โดยแบ่งได้เป็นถึง 3 ระดับ คือส่วนใหญ่ มีความสุข คิดเป็น ร้อยละ 70.5 และมีความสุขอย่างยิ่ง ถึงร้อยละ 18 และมีเพียงส่วนน้อยที่ไม่มีความสุข / พอใจ ที่ระดับร้อยละ 11.5

4) **อันดับที่ 4** ได้แก่ ความสุขรายด้านสังคมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน แบ่งออกได้เป็นสามระดับ ได้แก่ ไม่มีความสุข ร้อยละ 9.8 มีความสุข ร้อยละ 70.5 และ มีความสุขอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 19.7 ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}=62.02$, S.D = 10.97)

5) **อันดับที่ 5** ได้แก่ ความสุขด้านการเงิน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน พบว่า ระดับที่มีความสุข ร้อยละ 75.4 และมีความสุขอย่างยิ่ง ถึง

ร้อยละ 13.1 แต่ก็พบที่ยังไม่มีความสุข ร้อยละ 11.5 โดยค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x} = 61.11$, S.D = 13.72) ระดับ มีความสุข

6) *อันดับที่ 6* ความสุขด้านการงานนั้น พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x} = 58.44$, S.D = 11.29) ระดับ มีความสุข กลุ่มที่มีความสุข คิดเป็น ร้อยละ 77 และที่ไม่มีความสุขร้อยละ 16.4 และคนที่มีความสุขอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 6.6

8) *อันดับที่ 7* ได้แก่ ความสุขด้านครอบครัว ซึ่งพบว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 3.3 ไม่มีความสุข ร้อยละ 37.7 ซึ่งอยู่ในระดับพอกับกลุ่มที่มีความสุข ร้อยละ 36.1 และมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 23 โดยมีคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x} = 55.19$,S.D = 19.13) ระดับมีความสุข

9) *อันดับสุดท้ายที่มีคะแนนน้อยที่สุด* ได้แก่ ความสุขรายด้านการผ่อนคลายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ ไม่มีความสุขถึง ร้อยละ 32.8 ระดับที่มีความสุข ร้อยละ 62.3 และมีบางส่วนที่ความสุขอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.9 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x} = 53.36$, S.D = 11.53) ซึ่งนับว่ามีความสุข ระดับมีความสุข

10) สำหรับความสุขโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมี 2 ระดับ ได้แก่ มีความสุข และมีความสุขอย่างยิ่ง โดยคิดเป็นร้อยละ 93.44 และ 4.92 ตามลำดับ มีเพียงส่วนน้อยมากที่ไม่มีความสุข ร้อยละ 1.63 และค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x} = 62.53$, S. D = 7.05) ระดับมีความสุข

ความสุขในการทำงานรายด้านจำแนกหน่วยงาน

ระดับความสุขด้านสุขภาพกาย พบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ มีความสุข ร้อยละ 70 ซึ่งมีเพียงส่วนน้อย แค่ ร้อยละ 11.5 ที่อยู่ในระดับ ไม่มีความสุข และมีกลุ่มที่มีความสุขอย่างยิ่งถึง ร้อยละ 18 อีกทั้งหากพิจารณารายหน่วยงานจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่คือ หอผู้ป่วยพิเศษ และสามัญ เป็นกลุ่มที่อยู่ในระดับ มีความสุข มากที่สุด แต่ละหน่วยงานมีเพียงส่วนน้อยที่ไม่มีความสุข

ระดับความสุขด้านการผ่อนคลาย พบว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ โดยหอผู้ป่วยพิเศษ และสามัญมีกลุ่มคนส่วนใหญ่ ที่อยู่ในระดับ มีความสุข ร้อยละ 62.3 และระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 4.9 สำหรับส่วนที่อยู่ ระดับ ไม่มีความสุข นั้น ร้อยละ 32.8 และอยู่คู่ละกันในแต่ละหน่วยงาน

ระดับความสุขด้านการมีน้ำใจ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่าอยู่ในระดับ มีความสุข และ มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 63.9 และ 36.1 ตามลำดับ

ระดับความสุขด้านการจิตวิญญาณ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับครึ่งหนึ่ง คือ แบ่งออกเป็น ระดับไม่มีความสุข และ มีความสุข ร้อยละ 49.2 และ 50.8 ตามลำดับ

ระดับความสุขด้านครอบครัว พบว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความสุข อย่างยิ่ง ไม่มีความสุข มีความสุข และ มีความสุข อย่างยิ่ง โดยระดับความสุขที่ไม่มีความสุข และ มีความสุข พอๆกัน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และ 36.1 ตามลำดับ ระดับ มีความสุขอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 23 มีเพียงส่วนน้อยที่อยู่ระดับ ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง คือ ร้อยละ 3.3

ระดับความสุขด้านสังคม พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีความสุขระดับ มีความสุข ถึงร้อยละ 70.5 และ มีความสุขอย่างยิ่ง 19.7 มีเพียงส่วนน้อยที่แสดงความเห็นอยู่ในระดับ ไม่มีความสุข ร้อยละ 9.8

ระดับความสุขด้านใฝ่หาความรู้ดี พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ให้ความเห็นอยู่ในระดับ มีความสุข ถึง 68.9 และ มีความสุขอย่างยิ่ง ถึง 24.6 ส่วนน้อยที่ไม่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 6.6

ระดับความสุขด้านการเงิน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข คิดเป็นร้อยละ 75.4 มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 13.1 และส่วนที่อยู่ระดับ ไม่มีความสุข ร้อยละ 11.5 เป็นผู้ที่ทำงานแผนกหอผู้ป่วยพิเศษ และ หอผู้ป่วยนอก

ระดับความสุขด้านการงาน พบว่า แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความสุขมีความสุข และ มีความสุขอย่างยิ่ง โดยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ มีความสุข ถึงร้อยละ 77 มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 6.6 และส่วนน้อยที่อยู่ระดับ ไม่มีความสุข ร้อยละ 16.4

ระดับความสุขโดยรวม พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีความสุขระดับ มีความสุข ถึงร้อยละ 93.44 และ มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 4.92 สำหรับระดับไม่มีความสุข จึงนับว่าน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 1.63

11) ผลการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณารายด้านในการจำแนกหน่วยงาน แล้วพบว่ามียอดเฉลี่ยดังนี้

(1) ความสุขด้านจิตวิญญาณ ที่พบว่า เป็นความสุขด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ย สูงสุดคือ หอผู้ป่วยนอก และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x}$ = 78.75, S.D = 11.59 และ 7.58) ตามลำดับ และหน่วยไตเทียม ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{x}$ = 66.66, S.D = 11.08)

(2) ความสุขด้านน้ำใจ หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก ($\bar{x}$ = 76.11, S.D = 5.88) หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x}$ = 63.89, S.D = 11.35)

(3) ความสุขด้านความรู้ หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไตเทียม ($\bar{x}$ = 54.16, S.D = 4.80) และหอผู้ป่วยวิกฤติมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 69.69, S.D = 15.08)

(4) 2.11.4 ความสุขด้านสังคม หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x}$ = 55.35, S.D = 11.78) หอผู้ป่วยสามัญมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 65.88, S.D = 10.77)

(5) ความสุขด้านสุขภาพกาย พบว่า คะแนนเฉลี่ย ที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ หอผู้ป่วยพิเศษ ($\bar{x}$ = 59.52, S.D = 10.27) และที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ไตเทียม ($\bar{x}$ = 65.83, S.D = 7.07)

(6) ความสุขด้านการเงิน พบว่าหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก (50.52, S.D = 14.37) และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 66.96, S.D = 10.45)

(7) ความสุขด้านการงาน หอผู้ป่วยวิกฤติ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 54.16, S.D = 10.86) และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 61.42, S.D = 12.66)

(8) ความสุขด้านครอบครัว พบว่า หน่วยงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยสามัญ ($\bar{x}$ = 47.91, S.D = 15.39) และหน่วยงานที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x}$ = 71.42, S.D = 9.5)

(9) ความสุขด้านผ่อนคลาย ที่เป็นความสุขด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดนั้น หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไตเทียม ($\bar{x}$ = 47.5, S.D = 9.46) หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x}$ = 57.14, S.D = 10.36)

(10) ความสุขโดยรวม หอผู้ป่วยนอกมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 63.78, S.D = 4.95) และหน่วยไตเทียมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 60, S.D = 5.9)

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. ความสุขเกิดจากการมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด เพราะต้องอยู่ทำงานด้วยกัน ช่วยเหลือกันในระหว่างทำงาน โดยเฉพาะในเวลาภาระงานมาก และเร่งรีบ

2. นโยบาย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพบว่าให้ความสำคัญกับทุกเรื่อง แต่ให้น้ำหนักที่เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด เพราะเป็นผลกระทบโดยตรงถึงความสุขในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่ม Gen Y

3. ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ต้องการความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานกับเวลาที่ต้องการอยู่กับครอบครัวมากขึ้นสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนทำงานในยุค ไทยแลนด์ 4.0

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวถึง สิ่งแวดล้อมรอบๆ ได้แก่ แสงสว่าง น้ำไม่ไหล ไฟดับ สัญญาณอัคคีภัย แต่ให้ความสำคัญกับความพร้อมใช้ของเครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์มากที่สุด รวมถึง ญาติผู้ป่วย

5. การได้รับโอกาสสนับสนุนการศึกษาในการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เนื่องจากการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษา พัฒนาความรู้ เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้ได้รับการยอมรับ และส่งเสริม

การจัดสามอันดับแรกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ
3. ปัจจัยสมดุลของเวลางานและครอบครัว

2. อภิปรายผล

2.1 การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=62.53$, S. D.= 7.05) ซึ่งต่างกับการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลศิริราชของชุดิ กาญจน์ เปาทุย (2553) ที่พบว่าพยาบาลมีระดับความสุขในการทำงานระดับสูง และความสุขในการทำงานของพยาบาลศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิก โรงพยาบาลศิริราชของปิยะอร ลีละเต็มพงษ์ (2552) ที่พบว่ามีความสุขในการทำงานระดับสูงเช่นกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ เนื่องจากคณะเวชศาสตร์เขตร้อนเป็นคณะที่ไม่ใช่ห้องศัลยกรรมขนาดใหญ่ และโรงพยาบาลกำลังอยู่ในระยะการพยายามปรับการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเตรียมรับการตรวจเยี่ยมการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล รวมถึงความพยายามที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆตามที่องค์กรมีนโยบายตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ ดังนั้น ในการเตรียมสำรวจประเมินเพื่อการตรวจรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ส่งผลให้ภาระงานด้านเอกสารเพิ่มมากขึ้น จึงอาจมีส่วนให้เกิดความเบื่อหน่าย เครียด และมีความสุขในการทำงานลดลง

แต่หากพิจารณาโดยละเอียด จะพบว่า ผลการวิเคราะห์ ความสุขโดยรวม เมื่อแยกตามหน่วยงาน พบว่า มีสามหน่วยงานที่มีระดับความสุขโดยรวมในระดับมากที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยสามัญ และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งมีสองกลุ่มงานที่มีลักษณะงานแบบหอผู้ป่วยนอก คือหอผู้ป่วยนอก และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล คือ การปฏิบัติงานเข้าถึงเย็น ทำให้มี

รูปแบบวิถีชีวิตกับการทำงานที่เหมือนการปฏิบัติงานอาชีพอื่น ในขณะที่ หน่วยไตเทียม และหอผู้ป่วยวิกฤติ มีระดับความสุข น้อยที่สุดสองอันดับสุดท้าย ด้วยบทบาทหน้าที่ ลักษณะงาน ที่ต้องดูแล ให้บริการผู้ป่วยหนัก และการอยู่เวรยามวิกาล หรือการที่ต้องปฏิบัติงานดวนในรายที่มีปัญหาไตวาย ฉับพลัน หรือเพื่อแก้ปัญหาความไม่สมดุล จากการติดเชื้อรุนแรง สอดคล้องกับพรรณิภา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่เหมาะสมกับงาน ความสามารถ ความเป็นลักษณะเฉพาะที่ต้องอาศัย ความชำนาญ จึงทำให้มีความต่างกัน ซึ่งถ้าพิจารณาตามวัตถุประสงค์ของการบริการผู้ป่วย มีความ แตกต่างกัน ทั้งจำนวนผู้ป่วย สภาพผู้ป่วย อีกทั้ง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ความรู้ประสบการณ์ใน การทำงาน การพิจารณาจากข้อมูลรายด้าน จะพบว่า ความสุขด้านจิตวิญญาณดี มีคะแนนความสุขที่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ มีความสุขและมีความสุขอย่างยิ่ง โดยส่วน ใหญ่อยู่ในระดับที่มีความสุขอย่างยิ่ง ถึงร้อยละ 50.8 และกลุ่มระดับที่มีความสุข ร้อยละ 49.2 ค่า คะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}$ =3.50, S.D=.504) ซึ่งเป็นไปได้จากการที่พื้นฐานจิตใจของพยาบาลมีความ เมตตา กรุณา และความเป็นวิชาชีพ ที่ทำการพยาบาลเพื่อต้องการช่วยเหลือผู้ที่เจ็บป่วย อีกทั้งเห็นได้ ว่าสอดคล้องกับการศึกษาของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพถือว่าเป็นวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานด้วยความรัก ความเมตตา มีศรัทธาที่ดี ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมศาสนา และเห็นได้จากการที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการดักบาตรใน วาระสำคัญๆเสมอ และการจัดสถานที่สำหรับดักบาตรทุกเช้าให้แก่บุคลากรและผู้รับบริการ ญาติ ผู้ป่วย และหอผู้ป่วยวิกฤติ ซึ่งมีคะแนนด้านจิตวิญญาณที่ดี เพราะมีการนิมนต์พระให้ผู้ป่วยและญาติ รวมถึงบุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมด้วย โดยเฉพาะกรณีผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤติที่เป็นระยะสุดท้าย เน้น การดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคองเพื่อให้ผู้ป่วยมีความสุขสงบ อีกทั้งเป็นการเตรียมใจญาติด้วย

2.2 สำหรับการจัดอันดับคะแนนโดยรวมของความสุขรายด้าน พบว่า 1) ความสุขด้าน จิตวิญญาณ 2) ความสุขด้านน้ำใจ 3) ความสุขด้านการเฝ้าหาความรู้ 4) ความสุขด้านสังคม 5) ความสุข ด้านสุขภาพ 6) ความสุขด้านการเงิน 7) ความสุขด้านการงาน 8) ความสุขด้านครอบครัวและที่คะแนน เฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการผ่อนคลาย ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของกรณีศึกษา:โรงพยาบาลศิริราช ของชุตติกาญจน์ เปาหุย (2553) ที่แม้จะดูว่างานของที่โรงพยาบาลศิริราชมีภาระงานหนัก คนไข้ จำนวนมาก แต่คะแนนด้านการผ่อนคลายต่ำที่สุด และคะแนนความสุขโดยรวมสูงและการที่คะแนน ความสุขด้านผ่อนคลายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมีคะแนนน้อยอาจ เนื่องมาจากพยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมีจำนวนน้อยและในขณะพัฒนา โรงพยาบาลขยายขึ้น และมีลักษณะผู้ป่วยที่เปลี่ยนไปจากเดิมมากขึ้น โดยพบเป็นกลุ่มผู้ป่วยสูงอายุติด เติงจำนวนมาก การขึ้นเวรทำงานจึงมีชั่วโมงการทำงานมากตามหลักการผลิภาพทางการพยาบาล (productivity) และ ที่พบได้ว่าความสุขด้านการเงิน อยู่ในระดับที่ดี โดยเมื่อพิจารณาหน่วยงานที่มี ความสุขมากที่สุด ได้แก่ ไตเทียม มีความสุข ร้อยละ 100 หอผู้ป่วยนอก และหอผู้ป่วยพิเศษ มีระดับ

ที่ไม่มีความสุข ด้านการเงิน ร้อยละ และ ตามลำดับ เนื่องจากลักษณะงานไต่เต้าเป็นงานแบบ ผู้ป่วยนอกเป็นงานที่ปฏิบัติเป็นรอบวงจรการฟอกเลือด และทำการวันละสองรอบ ในขณะที่อัตรา ค่าตอบแทนที่ได้ดีมาก คือ คิดเป็นรอบๆละ 1,100 บาทต่อ 5 ชั่วโมง ในขณะที่หอผู้ป่วยทั่วไป ต้อง ทำงานล่วงเวลา 8 ชั่วโมง จึงจะได้รับค่าตอบแทน 1,000 บาท หรือ แม้แต่หอผู้ป่วยหนัก ต้องทำงาน 8 ชั่วโมงจึงจะได้อัตราตอบแทน 1,200 บาท อย่างไรก็ตาม การทำงานที่มากขึ้นเนื่องจากการมี อัตราการล้มเหลวการไม่เพียงพอ แต่ก็ส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกไม่ได้ผ่อนคลาย ขาดความสุขในการผ่อนคลาย ทำให้คะแนนด้านนี้ต่ำได้ ซึ่งเมื่อพิจารณารายหน่วยงานก็พบว่าคะแนนด้านการผ่อนคลายของ หน่วยไตเทียม มีค่าเฉลี่ยคะแนนที่น้อยเช่นกัน ($\bar{x}=48.75$)

2.3 จากคะแนนความสุขด้านสุขภาพกาย พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}=62.29$, $S.D.=11.95$) ที่ระดับปานกลางซึ่งจัดอันดับเป็นอันดับที่ 3 สอดคล้องกับผลการตรวจสอบสุขภาพของปี 2560 ที่ผ่านมาของบุคลากรในโรงพยาบาลที่พบว่า ไขมันในเลือดสูงร้อยละ 57.29 BMI มากกว่าค่า มาตรฐาน ร้อยละ 42.17 BMI มากกว่าค่ามาตรฐานมาร้อยละ 9.05 จึงได้มีการจัดโครงการกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรลดค่า BMI ขณะนี้อยู่ระหว่างการติดตามผล

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แตกต่างจากการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ของชุดิกานุจน์ เปาทุย (2553) พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขทางกายมาก เป็นอันดับที่สอง ($\bar{x}=3.66$) และการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร ของจิตติารีย์ ยงค์ประวัตติ (2556) ที่แม้จะอยู่ระดับปานกลาง แต่คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}=3.48$) ซึ่งเป็นไปได้ที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญและคำนึงถึงสุขภาพบุคลากรจัดให้มีสถานที่การออกกำลังกาย ไม่มีข้อจำกัด และไม่เกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน

2.4 อายุ จากผลคะแนนที่ได้รับไม่มีผลต่อคะแนนความสุขที่แตกต่างอย่างชัดเจน โดยรวม เพราะมีพยาบาลวิชาชีพทุกช่วงวัย จะได้รับการกระจายอยู่ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน แม้ว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งต่างกับการศึกษาของน ภัสชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ผู้ที่มีอายุที่มากในช่วง 41-50 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าอายุในช่วง 21-30 ปี ซึ่งอาจเนื่องจาก ลักษณะการทำงานของพยาบาลเป็นทีม ผู้ที่ยัง อายุยังน้อยประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า อาจได้รับการยอมรับน้อยกว่า ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้ แต่เมื่อการสัมภาษณ์ข้อมูลจะพบว่า ผู้มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และการปรับตัวที่ดีกว่า รวมถึง วุฒิภาวะทางอารมณ์ที่แสดงออกได้ดีกว่า โดยใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น ในบางกรณี อายุ มีความสำคัญเช่นด้านครอบครัว เนื่องจากหน่วยงานที่มีพยาบาลอาวุโสมี ครอบครัว ก็จะสัมพันธ์กับความสุขได้ เช่น หอผู้ป่วยพิเศษ พบว่า มีพยาบาลอาวุโสจำนวนมาก และมี สถานะสมรส หรือ การที่พบพยาบาลที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยสามัญ ที่สมรสแล้วสามีอยู่ต่างจังหวัดก็ ส่งผลต่อความสุขด้านครอบครัวมากกว่า

2.5 คะแนนด้านการผ่อนคลาย พบว่า มีคะแนนน้อยที่สุด และที่น่าสังเกตคือ แต่ละหน่วยงานมีคนที่อยู่ในระดับ 'ไม่มีความสุข' ได้แก่ ไตเทียม 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25 หอผู้ป่วยนอก 2 คนคิดเป็นร้อยละ 20 หอผู้ป่วยพิเศษ 6 คน คิดเป็น 31.6 หอผู้ป่วยสามัญ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 20 ซึ่งบริบทของแต่ละหน่วยงานต่างกัน แต่ไม่มากนัก แต่พบว่ามียกระดับความสุขน้อย ต่างกับการศึกษาของโรงพยาบาลศิริราช ที่เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ ขนาดใหญ่ ที่มีหน่วยงานมาก ภาระงานมาก ลักษณะผู้ป่วยมีระดับความต้องการพยาบาลมาก แต่ไม่พบว่า คะแนนด้านการผ่อนคลายจะน้อยมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะอัตรากำลังที่มากกว่า สามารถบริหารจัดการให้มีบุคลากร หยุดพักผ่อน หรือเวรหยุดได้ กรณีต้องการผู้ช่วยในยามคับขัน เช่น ไม่สบาย จำเป็นต้องหยุดพักหลายเวรได้ ที่พบเห็นได้ชัดเจน คือหอผู้ป่วยวิกฤติ และไตเทียมในเรื่องของภาระงาน รวมถึงหน่วยงานต่างๆ ในด้านอัตรากำลัง

จากการอภิปรายผลจึงสรุปได้ว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขของพยาบาลในโรงพยาบาล เวชศาสตร์เขตร้อนรายด้าน พบว่า อันดับหนึ่ง ได้แก่ ความสุขด้านจิตวิญญาณ ($\bar{x}=73.93, SD=11.47$) ซึ่งด้วยเหตุของการปฏิบัติงานที่บุคลากรพยาบาลมีคะแนนความสุขด้านนี้สูงที่สุด เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณธรรม จริยธรรมประจำใจ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะในการให้การพยาบาลต่อผู้ป่วย ให้ครบองค์รวม เป็นความละเอียดอ่อนด้านจิตใจ โดยเฉพาะ ในยามที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารเมื่อผู้ป่วยมีอาการที่ไม่ดีสอดคล้องกับการพยากรณ์โรค การให้ข้อมูลกับญาติผู้ป่วย และการใช้เวลาของญาติกับผู้ป่วยในวาระสุดท้าย การจัดให้ใช้เวลาช่วงสุดท้ายตอบสนองตามความต้องการของญาติและผู้ป่วย รองลงมาได้แก่ ความสุขด้านการมีน้ำใจดี ($\bar{x}=71.76, SD=9.03$) เป็นการแสดงถึงการมีวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ที่อยู่ร่วมกันด้วยความมีน้ำใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในขณะที่ความสุขในด้านที่มีคะแนนอันดับสาม ได้แก่ ด้านการใฝ่ความรู้ และด้านการมีสุขภาพดี ($\bar{x}=62.29, SD=12.42$ และ 11.95 ตามลำดับ) สามารถอธิบายได้ถึงการอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันที่ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีสุขภาพกายดี ซึ่งพบว่า การที่อยู่ในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดเวลาให้มีการออกกำลังกายแอโรบิคตอนเย็นในวันจันทร์ และศุกร์ การจัดให้มีห้องออกกำลังกายอันดับสี่ ได้แก่ ความสุขด้านการมีสังคมดี ($\bar{x}=62.02, SD=10.97$) การอยู่ในสังคมของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมกัน ย่อมนำไปสู่สังคมอยู่ร่วมกันอย่างดี เพราะการอยู่ในสังคมของคนดี คิดดี ทำดี มีความรู้ความสามารถ ย่อมนำไปสู่ในทิศทางที่ดี สร้างสรรค์ สร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ชักพากันทำในสิ่งที่ถูกต้อง สร้างความสุขสบายทางจิตใจ พากันเดินไปในเส้นทางที่ดีงาม และพัฒนาร่วมกัน ตามมาด้วยความสุข เติบโตด้วยด้านส่งเสริม ด้านการเงินดี ($\bar{x}=61.11, SD=13.72$) เนื่องจากปัจจุบันมีการปรับค่าตอบแทน ทำให้การ

ทำงานได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้นมากกว่าเดิม อย่างไรก็ตามการหาได้และใช้เป็น ใช้แบบพอดีรู้จักการวางแผนออมเงิน ย่อมจะทำให้อยู่ได้ไม่ขัดสน ไม่มีปัญหาหนี้สิน เป็นสิ่งสำคัญกว่าการหารายได้จำนวนมาก และความสุด้านการงานดี ($\bar{x}=58.44$, $SD=11.29$) แสดงถึงการที่บุคลากรมีความสบายใจ หรือพอใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจ ในองค์กร มีความมั่นใจ หรือพอใจในอาชีพรายได้ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

สำหรับความสุขด้านครอบครัว ($\bar{x}=55.19$, $SD=19.13$) ซึ่งพบว่าไม่มีผู้ที่ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ในขณะที่เดียวกันระดับที่มีความสุข และมีความสุขอยู่ในระดับพอๆกัน และมีกลุ่มที่มีความสุขมาก 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ซึ่งเป็นที่ทราบกันว่าสถาบันครอบครัวเป็นพื้นฐานชีวิต ความแข็งแรงของความผูกพันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี แม้กระทั่ง เวลาที่มีปัญหาหรืออุปสรรคและได้รับการช่วยเหลือดูแลกันจากคนในครอบครัว เป็นพลังสร้างความคิด ความเชื่อและความศรัทธาจากครอบครัวไปสู่สังคมได้ สุดท้ายคะแนนความสุขด้านการผ่อนคลายที่พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=53.36$, $SD=11.53$) ปัจจุบันผู้ป่วยที่รับบริการในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุโรคเรื้อรังที่มีปัญหาซับซ้อนทางอายุรกรรม และการติดเชื้อเพิ่มมากขึ้น และการมีกิจกรรมการพยาบาลจะค่อนข้างมาก ได้แก่ กิจกรรมการพยาบาลเพื่อป้องกันการเกิดแผลกดทับ ป้องกันการพลัดตกหกล้ม การป้องกันการแพร่กระจายเชื้อดื้อยา ซึ่งต่างจากการดูแลผู้ป่วยโรคทางเขตร้อนในอดีต อีกทั้งบุคลากรที่ทำงานอยู่มีอายุค่อนข้างมากกับกลุ่มที่ยังเป็นเด็กใหม่ ซึ่งมีช่องว่างระหว่างวัยร่วมอยู่ด้วย และพบว่า มีผู้ที่อยู่ในระดับไม่มีความสุขถึง 20 คน คิดเป็นร้อยละ 32.78 จึงเป็นที่น่าสนใจว่า ในขณะที่การขยายการบริการกลุ่มผู้สูงอายุให้มากขึ้น และการทำงานหนักเพียงอย่างเดียว จะทำให้ชีวิตขาดการผ่อนคลาย อย่างไรก็ตามสำหรับคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน อยู่ในระดับที่มีความสุข ($\bar{x}=62.53$)

2.6 จากผลคะแนนเฉลี่ย และการสัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงประเด็นความสุขที่พยาบาลวิชาชีพ ยึดหลัก Happy Workplace ความสุขในมิติต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมใกล้ชิดกับการดำเนินชีวิตจริง ตั้งแต่ความสุขในด้านสุขภาพ ความสุขของการผ่อนคลาย การมีน้ำใจ จิตวิญญาณ ความสุขด้านสังคม การใฝ่หาความรู้ การเงิน การงาน ด้านครอบครัว และความสุขโดยรวม ซึ่งความสุขเป็นเรื่องของความรู้สึก ปัจเจกบุคคล แตกต่างกันไป การสอบถามสัมภาษณ์ จึงเป็นความคิดเห็นในรายละเอียด ซึ่งโดยรวมพอสรุปได้ว่า ความสุขจากงาน สิ่งแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน ปัจจัยต่างๆ เช่น ระบบงาน เพื่อนร่วมงาน การบริหารจัดการ โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ความจำเป็นด้านครอบครัว สมดุลเวลาของงานและชีวิต เพราะจากมิติต่างๆเหล่านี้ นำไปสู่ชีวิตประจำวัน และการรัก ผูกพันต่อองค์กร หรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารปัจจุบันที่เน้นบุคลากรเป็นสำคัญ เพราะทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร ที่ต้องใส่ใจเพื่อการคงอยู่และพัฒนาขององค์กร

ดังนั้นหากกล่าวถึง การสร้างองค์กรให้ก้าวหน้า และสังคมเป็นสุขเบื้องต้น คือทัศนคติส่วนบุคคล ร่วมกับการดำเนินชีวิต การยึดหลักความสุขแบบพอเพียง ที่หมายถึง ความสุขที่เกิดจากความพอใจ มีความยินดีกับปัจจุบัน ซึ่งต่างกับความสุขบริโภคนิยม เพราะเป็นความต่างกันที่เกิดจากความคิดถึงวัตถุ ความต้องการอยากมี อยากได้ และทำให้แก่งแย่งกัน (วรชัย ทองไทย, 2555) จะเห็นได้ว่า สภาพสังคมปัจจุบัน ใช้เวลาทำงานนอกบ้านมาก รวมทั้งการเดินทาง ทำให้เวลาของการให้กับครอบครัวน้อยลง จึงทำให้คนเริ่มมองหาความสุขที่พอเพียง ทุกคนควรพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่หรือเป็นอยู่ และทุกคนควรมุ่งเน้นการทำความดีในสถานะหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด นี่คือ ความพอเพียง พอใจ และเป็นสุข ที่กล่าวมาจึงสอดคล้องกับ Warr (2007) ในคำกล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การตอบสนองทางจิตใจต่อเหตุการณ์ต่างๆ หรือประสบการณ์ในการทำงาน

เมื่อคนมีความสุขพอใจ และพอเพียง จึงหมายถึง การรู้จักพอ ให้พอเหมาะและพอดี ไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไปจนขาดแคลน เป็นเรื่องของความรู้สึกพื้นฐาน ที่ทุกคนสามารถสัมผัสได้ ดังเช่นคำกล่าว “ความสุข เกิดจากความพอดี ความพอดี เกิดจาก ความพอใจในสิ่งที่ตนมี” (แม่ชีศันสนีย์ เสถียรสุต, 2560) จากผลการศึกษาที่ได้ พบว่า ประเด็นความพอเพียงของรายได้ ผู้ที่มีความเห็นพื่อใช้และเหลือเก็บ ทั้งด้านการตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์ มีอัตราที่มากกว่ากลุ่มที่ไม่เหลือเก็บ โดยจากการสำรวจพบว่ามีร้อยละ 57.4 และการสัมภาษณ์ ร้อยละ 61.29 มีอัตราที่พื่อใช้และเหลือเก็บ และในส่วนที่พื่อใช้แต่ไม่เหลือเก็บ สำรวจพบร้อยละ 42.6 และสัมภาษณ์พบร้อยละ 38.71 ในตัวอย่างคำตอบจึงเป็นเสมือนคำจำกัดความของความสุขสำหรับบางคน ซึ่งด้วยวัยของพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษากลุ่มที่มีอายุ 20-30 ปี เป็นวัยที่ยังสนุกสนานในการใช้ชีวิตเริ่มต้นทำงาน ประกอบกับปัจจุบันมีสิ่งเร้าใจ และการใช้ชีวิตรูปแบบสมัยใหม่ที่เข้าถึงการซื้อขายสินค้าได้ง่ายทางสื่อสังคมออนไลน์ จึงพื่อใช้แต่ไม่เหลือเก็บ ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และให้คำตอบพื่อใช้แต่ไม่เหลือเก็บ เนื่องจากภาระดูแลบิดามารดาที่อยู่ต่างจังหวัด และบุตร จึงควรนำหลักการพอเพียงที่ได้ตั้งคำถามมาใช้ “คนเราถ้าพอใจในความต้องการก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อย ก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้าทุกประเทศมีความคิดว่า ทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่า พอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภอย่างมาก คนเราก็จะอยู่เป็นสุข” (พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช, 2541)

อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ทุกคนล้วนให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ซึ่งหัวข้อความสำคัญ ยกตัวอย่างคำกล่าว เช่น

“ สำคัญสึคะ สำคัญมากด้วย เพราะงานคือส่วนสำคัญในชีวิต เวลาส่วนใหญ่ เราอยู่รพ.นะ ”

“ ความสุขในการทำงาน สำคัญค่ะ.สำหรับการทำงานที่เราต้องรับผิดชอบมากๆ แบบนี้ ถ้าเราไม่มีความสุข เราก็ไม่อยากทำ เบื่อหน่าย ไปๆมาๆ ก็คงเหมือนกับคนที่เขาออกไป ”

Nurse#14

“ สำคัญค่ะ....ถ้าเราไม่มีความสุข เราก็จะทำได้ดึ้นะคะ เช่นถ้าเราอารมณ์ไม่ดี เราก็จะไม่อยากคุยกับคนไข้ ไม่อยากเข้าไปให้คำแนะนำ ”

Nurse#23

“ สำคัญนะค่ะ..สำคัญจนชวนให้คิดถึงการต่อสัญญาต่อรีเปล่า ? ”

Nurse# 4

ในขณะที่แนวคิดขององค์กรแห่งความสุขต้องการสร้างให้บุคลากรมีความสุขในทุกๆมิติของการดำเนินชีวิต ทุกคนทำงานต่างต้องการความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาต่างๆที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกคนทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง ความเสียสละ และต้องทำงานภายใต้ความกดดันหลายด้าน เช่นสิทธิผู้ป่วย การประสานงานต่างๆ นอกจากงานการพยาบาลแล้วยังต้องทำงานกิจกรรมคุณภาพ การทำงานเอกสารเพิ่มมากขึ้น ทำให้รู้สึกถึงเวลาที่จะต้องให้ทำ และความสามารถที่จะทำให้ได้ดีทั้งสองด้าน เพราะการทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพงานอยู่ที่ไหน จึงอาจเป็นความรู้สึกไม่มีความสุขได้ แต่หากระหว่างการทำงาน มีความสุขภายใต้นโยบายการบริหารและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ การมีความสุขในการทำงานหล่อเลี้ยงจิตใจให้มีพลังต่อได้ และช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอยากพัฒนางาน ลดการลาออก การป่วย ลา หรือ มาสาย

2.8 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.8.1 ความสุขที่เริ่มต้นจากปัจจัยภายใน คือตนเอง โดยเริ่มต้นที่การมีสุขภาพดีทั้งสุขภาพกาย ไม่เจ็บป่วย และสุขภาพใจ การฝึกให้คิดบวก มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการเข้าใจตัวเอง มีวินัยในการทำงาน บริหารเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตดูแลตัวเอง

2.8.2 ความสุขเกิดจากการได้ทำหน้าที่ของพยาบาลจนผู้ป่วยปลอดภัย

การปฏิบัติงานในหน้าที่ของการเป็นพยาบาล ที่ได้ให้การพยาบาลผู้ป่วย ได้เห็นผู้ป่วยมีอาการดีขึ้น จนปลอดภัย ทำให้พยาบาลรู้สึกมีความสุข อิ่มเอมใจ ที่ได้ทำสิ่งดี ๆ ให้เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ตามบทบาทวิชาชีพ เสมือนการได้ทำบุญทุกวัน การเริ่มต้นทำงานพยาบาลที่ไม่เหมือนกลุ่มพยาบาลเก่า ที่เข้ามาเพราะรักที่จะเป็นพยาบาล อยากดูแลผู้ป่วยแต่ปัจจุบันเพราะความมั่นคงในอาชีพ (วิจิตรา กุสมภ์ ,2555)พยาบาลใหม่เกือบทุกคนที่เริ่มต้นทำงานด้วยความไม่แน่ใจว่า

ตนเองจะเป็นพยาบาลได้นานเท่าไร แต่เมื่อทำงานเข้ากับระบบมากขึ้น และการเห็นผู้ป่วยที่มารับการ รักษาดีขึ้นปลอดภัยจนกลับบ้านได้ เป็นความรู้สึกดีใจ อิ่มเอมใจ น้ำตาไหลที่สามารถดูแลให้คนไข้ดีขึ้น และกลับบ้านได้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานและความมีเมตตาของพยาบาลทุกคนที่ตั้งใจให้การ พยาบาลเพื่อคนไข้ปลอดภัย

2.8.3 ความสุขเกิดจากการมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี

การทำงานของพยาบาลนั้นจะต้องทำงานการปฏิบัติการพยาบาลในแต่ละ วันที่ต้องใช้หลักการทำงานเป็นทีม เพราะเป็นการให้การพยาบาลร่วมกัน การประสานส่งต่อข้อมูล ใน การดูแลผู้ป่วย ตลอด 24 ชั่วโมง การมีสัมพันธภาพที่ดีในทีมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา จึงมีบทบาท สำคัญ เพราะทุกคนมีความแตกต่างกันทั้งการเลี้ยงดู อบรม ไม่มีใครที่คิดอะไรหรือทำอะไรเหมือนกัน การทำงานที่จะทำให้ราบรื่น ไม่เกิดข้อขัดแย้ง จึงต้องเกิดการเรียนรู้ และปรับตัวไปด้วยกัน การรู้จัก หน้าที่ มีความรับผิดชอบ ดังเช่น นายแพทย์แถบ ทัพยาทวิจารย์ ได้กล่าวถึงความคาดหวังการ พยาบาลที่มีคุณค่า ควรประกอบด้วย 1)น้ำใจ มีความเอื้อเฟื้อ ไม่นิ่งดูตาย ไม่เห็นแก่ตัว 2)น้ำมือ มี ความรู้ วิชาการทักษะในการปฏิบัติงาน และ 3)การพูดเพื่อสร้างมิตรทั้งกับผู้ป่วย ผู้ร่วมงานและ หัวหน้าผู้บังคับบัญชา

2.8.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อ การดูแลผู้ป่วย หาก สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความปลอดภัย เช่น โครงสร้างอาคาร สภาพปัญหาความพร้อมใช้ อุปกรณ์การแพทย์ ไม่เพียงพอ ตลอดจนญาติผู้ป่วย ลักษณะการทำงานกับผู้ป่วยเรื้อรังที่มีมากขึ้น และมีอาการคงที่ อยู่นานๆ ในบางครั้งอาจเกิดภาวะการทำงานจำเจ หรือ การเผชิญกับผู้ป่วยภาวะ วิกฤติในระหว่างเวร ล้วนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลทั้งสิ้น เพราะ อาจส่งผลกระทบต่อ การรักษากำลังคนให้อยู่ในระบบ เสี่ยงต่อการที่พยาบาลอายุน้อยจะลาออกจากระบบได้

2.8.5 นโยบายระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คำตอบแทนและสวัสดิการ เกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาลสืบเนื่องจากนโยบายการบริหารจัดการลงสู่ผู้ปฏิบัติการล้วนส่งผล โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคำตอบแทน และ สวัสดิการ เพราะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งต่อตนเองและครอบครัว

2.8.6 การได้รับโอกาสสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะ ปัจจุบันความรู้ทางการพยาบาลพัฒนา ก้าวหน้า มากขึ้น เกิดความตื่นตัวให้เกิดการแข่งขันมากขึ้น อีกทั้งมีโอกาสในการรับข้อมูลข่าวสารมากขึ้น การต้องการเฝ้าหาความรู้ด้านที่ตนสนใจจึงเป็นเรื่องที่ ต้องการให้องค์กรให้การสนับสนุนโอกาส เพื่อใช้เวลาในการศึกษาและนำความรู้กลับมาพัฒนา หน่วยงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล สอดคล้องกับนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ที่

ส่งเสริมให้ทุกคนควรพัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ด้านภาษา เทคโนโลยี การคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

2.8.7 ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวเกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

ประเด็นที่คนทำงานยุคปัจจุบันต้องการมากขึ้นเพราะทุกคนต้องการเวลาเพื่อครอบครัวตนเองมากขึ้น เพื่อให้เกิดสมดุลเวลาของการใช้ชีวิตทั้งด้านการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว ในการบริหารจัดการให้เหมาะสม ไม่ทำงานหนักเพียงด้านเดียว ต้องการเวลาในการผ่อนคลายใช้ความสุขด้วยในเวลาพร้อมๆกัน เช่น พยาบาลบางคน สามารถตอบคำถามได้ทันทีว่า เวลาที่มีความสุขที่สุดคือเวลาที่ไม่ต้องทำงานโดยทุกวันก็จะไปใช้เวลาผ่อนคลายรับประทานอาหารดูภาพยนตร์ เพราะไม่เช่นนั้นรู้สึกว่าได้ผ่อนคลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาเทศกาลจึงพบว่า ทุกคนต้องการเวรหยุด

นอกจากนี้แล้วอาจพบได้ในรายละเอียดย่อย เช่น บริบทของลักษณะงานที่ต่างกัน ซึ่งขึ้นกับประสบการณ์ และความชอบในกิจกรรมพยาบาลที่ต่างกัน สอดคล้องกับคำกล่าวของพระไพศาล วิสาโล (2553) ที่กล่าวถึงการทำงานให้มีความสุขนั้น ต้องมีความรักในงานก่อน คือ มีความชอบหรือรัก ได้แก่ ฉันทะ จึงจะทำได้ดี เพราะความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึkip้จเจกบุคคล จึงควรส่งเสริมให้อยู่ในที่ตนเองชอบ หรือถนัด จะทำได้ดี และสอดคล้องกับผลการสำรวจเกี่ยวกับ 5 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานhappy กับงานปัจจุบัน โดย jobs DB ที่พบว่า อันดับแรก ที่คิดเป็น 26.2% คือ บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ คนทำงานจะมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายงาน และหน้าที่ที่ถนัด ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และตั้งใจพร้อมที่จะแก้ไข ปรับปรุงงานนั้นให้สำเร็จ การได้ทำงานที่รักและชอบจะมีความสุขในการทำงาน แต่การที่ไม่สามารถเลือกงานได้ การสร้างความสุขด้วยตนเองต้องอาศัยการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ และเรียนรู้ พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังเช่นคำกล่าวของสมิต สัษฐกุล (2549) อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของพรณิภา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า การรับรู้ถึงลักษณะงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน อิสระในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผลของงานมีส่วนที่ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งเทในงานนั้น

Work – Life balance การสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง การบริหารจัดการเวลาในการใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ปัจจุบัน คนยุคใหม่มีทัศนคติในการทำงานที่ต่างไปจากเดิม คือเน้นที่จะให้การทำงานและการใช้ชีวิตสมดุลกัน ไม่ทุ่มเทให้กับงานสุดตัว แต่ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวและสุขภาพของตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องทำงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน 24 ชั่วโมงเพื่อให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย อีกทั้งการทำหน้าที่บทบาทที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศงาน การให้คำปรึกษา การช่วยการเรียนการสอน และการวิจัย โดยเฉพาะงานในด้านการพยาบาล เพื่อให้อยู่ในระบบงานที่ดี และการเตรียมรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ที่องค์กรต้องใส่ใจ มีส่วนช่วยให้

เกิดสมดุล ดังที่ ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) กล่าวไว้ ถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะบุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงาน และทำงานได้ดี มีคุณภาพ (Quality of work) การสร้างแรงบันดาลใจและให้เห็นคุณค่าของงาน (Inspiration and values) และทุกคนล้วนต้องการสิ่งตอบแทนที่จับต้องได้

ผลการศึกษาแต่ละหน่วยงาน พบว่า

1. หอผู้ป่วยนอก มีคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมสูงสุด คือ ($\bar{x} = 63.78$, $SD = 4.95$) ซึ่งอยู่ในระดับมีความสุข และมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2 มิติ ได้แก่ ด้านน้ำใจ ($\bar{x} = 76.38$, $SD = 5.88$) และด้านจิตวิญญาณ ($\bar{x} = 78.75$, $SD = 11.59$) และด้านมิติที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการเงิน ซึ่งค่า ($\bar{x} = 50.52$, $SD = 14.37$) ซึ่งจากการวิเคราะห์ จะเห็นได้ว่า ปัจจุบัน การให้บริการมีความคาดหวังสูง โดยเฉพาะระยะเวลาการรอคอย และการได้รับการตรวจรักษาที่พึงพอใจ มีความเครียดบ้างในบางกรณี แต่มีความสุขเมื่อผู้รับบริการพึงพอใจ การทำงานด้านหอผู้ป่วยนอกยังมีเวลาการผ่อนคลาย ไม่มีผลต่อความสุขครอบครัว และยังต้องการความรู้ให้ทันสถานการณ์ มีพยาบาลรุ่นใหม่เข้ามาปฏิบัติงานประจำที่หอผู้ป่วยนอกหลายคน ซึ่งอยู่ในกลุ่มอายุ ช่วง 20-30 ปี อีกทั้งอายุเฉลี่ยของพยาบาลในหน่วยงาน เท่ากับ 43.4 เป็นวัยที่กำลังต้องการหารายได้ และมีการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีได้ง่าย การใช้ปัจจัยค่อนข้างสะดวก แต่งานของหอผู้ป่วยนอก ไม่มีลักษณะงานล่วงเวลามากนัก ได้เวลาการทำงานเข้าค่อนข้างมาก

2. หน่วยไตเทียม เป็นหน่วยที่มีลักษณะงานเป็นผู้ป่วยนอก ซึ่งมีความจำเพาะเฉพาะด้าน และผู้ป่วยประจำ โดยมีพยาบาลประจำการ 4 คน และพยาบาลอาวุโสเพียงคนเดียวที่มีอายุแตกต่างกันจากรุ่นน้องมาก คะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมอยู่ที่ ($\bar{x} = 60$, $SD =$) ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในด้านมิติสุขภาพ ($\bar{x} = 65.83$, $SD = 7.07$) และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดถึงสามด้าน ได้แก่ ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{x} = 47.5$, $SD = 9.46$) ด้านมิติจิตวิญญาณ ($\bar{x} = 66.66$, $SD = 11.08$) และด้านการเฝ้าหาความรู้ ($\bar{x} = 54.16$, $SD = 4.80$) ซึ่งพอจะอธิบายได้ว่า เป็นงานที่ต้องอาศัยบุคลากรเฉพาะทาง และต้องปฏิบัติงานทุกวันเพื่อช่วยผู้ป่วยให้ได้รับการฟอกเลือดอย่างเพียงพอ อีกทั้งกรณีมีผู้ป่วยที่มีภาวะไตวายเฉียบพลันจำเป็นต้องทำการฟอกเลือดโดยด่วนในหอผู้ป่วยวิกฤติ ซึ่งต้องแบ่งบุคลากรมาปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยวิกฤติ หรือการต้องขึ้นปฏิบัติงานในยามวิกาล จึงขาดการผ่อนคลายได้ อย่างไรก็ตาม เป็นหน่วยงานที่ไม่มีปัญหาด้านการเงิน ด้านการเฝ้าหาความรู้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจัดสรรกัน เพราะมีกำหนดการประชุม จึงไม่เข้าประชุมงานในโรงพยาบาลมากนัก

3. หอผู้ป่วยวิกฤติ เป็นหน่วยงานที่มีแต่พยาบาลรุ่นใหม่ และสถานะโสด ซึ่งดูเหมาะกับการทุ่มเทกับภาระงาน และเป็นวัยที่ต้องการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดด้านการเฝ้าหาความรู้ ($\bar{x} = 69.69$, $SD = 15.08$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้าน

การงาน ($\bar{x}=54.16$, $SD=$) หากพิจารณาแล้ว กลุ่มบุคลากรหน่วยงานนี้ มีอายุเฉลี่ยน้อย 34.55 นับเป็นวัยทำงาน สนใจใฝ่รู้ความแปลกใหม่ให้ทันสมัย ต้องการค่าตอบแทนที่ดี และในเวลาเดียวกันต้องการเวลากลับไปหาบิดามารดา เพราะภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด การขึ้นปฏิบัติงานที่ภาระงานมาก เพื่อจะหยุดในช่วงเวลาที่ต้องการ จึงขาดการผ่อนคลาย เครียด อีกทั้งการเรียนรู้งานด้านไตเทียม เพื่อต้องการรายได้พิเศษ แต่ในช่วงวัยนี้ที่อยู่รวมกันจำนวนมาก ทำให้ขาดความเกรงใจกัน ขาดน้ำใจในการช่วยเหลือต่อไป และไม่รู้จักการติดต่อประสานที่ดีทั้งกับบุคลากรต่างหน่วยงานหรือการประนีประนอมกับญาติผู้ป่วย จึงทำให้มักมองว่า ไม่ใช่หน้าที่ และต้องการสมดุลของเวลางานกับชีวิตตนเอง

4. หอผู้ป่วยพิเศษ มีคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวม ($\bar{x}=63.03$, $SD=8.13$) นับว่ามีความสุขระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยมิติด้านที่ต่ำสุดได้แก่ มิติสุขภาพ ($\bar{x}=59.52$, $SD=10.27$) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีพยาบาลอาวุโสรวมอยู่ด้วย อายุเฉลี่ย 35 ปี การขึ้นเวรนอกเวลา และการมีภาระครอบครัว อีกทั้งการเดินทาง การดูแลสุขภาพจึงไม่ค่อยได้ใส่ใจมีประวัติการเจ็บป่วยส่วนตนและครอบครัว ที่ต้องดำเนินการ

5. หอผู้ป่วยสามัญ คะแนนเฉลี่ยด้านที่สูงที่สุดได้แก่ ด้านสังคม ($\bar{x}=65.88$, $SD=10.77$) และด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านครอบครัว ($\bar{x}=47.91$, $SD=15.39$) จากคะแนนเฉลี่ยบวกกับการสอบถามข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ในระบบหน่วยงานมีความรักอบอุ่นกันดีมาก สังคมแบบพี่น้อง พุดคุยปรึกษาให้คำแนะนำที่ดี อีกทั้งการปลูกฝังระบบการเคารพพี่น้องทำให้สังคมมีระเบียบ ด้านครอบครัว เนื่องจากหลายคนมีบิดา/มารดา สามียู่ต่างจังหวัด การขึ้นเวรปฏิบัติงานที่ไม่มีช่วงให้กลับบ้านได้สะดวก จึงก่อให้เกิดขาดความสุขด้านครอบครัวได้

6. โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงานเข้ามาเย็นกลับ เป็นปกติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดถึง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัว ($\bar{x}=71.49$, $SD=9.50$) ด้านการเงิน ($\bar{x}=66.96$, $SD=10.45$) ด้านการงาน ($\bar{x}=61.42$, $SD=12.66$) และด้านการผ่อนคลาย ($\bar{x}=57.14$, $SD=10.36$) แต่ด้านคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำสุดได้แก่ ด้านน้ำใจ ($\bar{x}=63.89$, $SD=11.35$) และด้านสังคม ($\bar{x}=55.35$, $SD=11.78$) เนื่องจากลักษณะงานที่มีการแบ่งการมอบหมายงานชัดเจน เช่น ด้านรายวิชาการสอน หน่วยงานคุมการนิเทศบันทึก งานวัคซีน งานกีฬา งานดูแลหอพักนักศึกษา จึงอาจส่งผลด้านน้ำใจได้ เพราะไม่ค่อยได้ฟังพากัน ต่างคนต่างรับผิดชอบงานของตน ความสุขด้านสังคมจึงน้อยตามกัน เพราะมีแต่พยาบาลอาวุโส ที่ต่างคนต่างรับผิดชอบงานตนเอง ไม่ฟังพากัน

ประเด็นหลักของปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน สามอันดับแรกส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความสุขกับการคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย ของ ศิริพร จิรวัฒน์กุลและคณะ รวมถึง การศึกษาความสุขของพยาบาลวิชาชีพ

จังหวัดสมุทรสาคร ของเนตรสวรรค์ จินตนาวัลลี เช่นกัน ที่ได้กล่าวไว้เช่นกัน เพราะความสุขในการทำงานของพยาบาลต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในทีม เพื่อให้งานสำเร็จ ดังเช่น หลักแนวคิดของแมเนี่ยน ที่ว่า ความสุขในการทำงานเริ่มจากสัมพันธภาพของบุคลากรในทีม มีการสื่อสารประสานงานกัน ติดต่อสัมพันธ์ การช่วยเหลือในระหว่างการทำงาน ไม่เพียงแต่เฉพาะเพื่อนร่วมงาน ยังหมายถึงหัวหน้าด้วย เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เวลาที่มีปัญหาจะช่วยเหลือกันแก้ไข และทำให้งานนั้นผ่านไปราบรื่น การมีส่วนร่วม หรือได้รับการยอมรับ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ตั้งใจมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงานและความก้าวหน้า อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่ยาวนานที่สุดในโลกของ โรเบิร์ต วาลดิงเจอร์ (Robert Walldinger, 2005) (Harvard Study of Adult Development) ได้บ่งชี้สรุปการวิจัยได้เรียนรู้ จากการติดตามผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นเวลาถึง 75 ปี ว่า ความมีหน้าตาในสังคม หรือการทำงานหนักไม่ใช่คำตอบของชีวิตที่มีความสุข และคำตอบของชีวิตที่มีความสุข คือ “การมีความสัมพันธ์ที่ดี สัมพันธภาพความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน จะช่วยให้ชีวิตมีความสุข กำลังใจ มากกว่า การทำงานในระยะเริ่มต้น เก็บเงินสร้างตัว สร้างฐานะ แต่หากไม่มีเพื่อน ชีวิตจะเหงา โดดเดี่ยว ในบั้นปลาย ”

2. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับปัจจุบันรวมถึงการได้รับสวัสดิการจากองค์กร เพราะวิถีชีวิตการใช้สิทธิ์ของแต่ละคนจะมีผลมากขึ้นในระบบบริการสุขภาพ แม้แต่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก็ตาม การได้รับสวัสดิการจากองค์กร เช่นการจัดหอพักให้เป็นสวัสดิการ การให้ชุดปฏิบัติงาน การมีส่วนลดค่ารักษา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ควรได้รับ ส่งผลให้มีความสุขที่ได้อยู่ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แทบทุกการศึกษาจะมีปัจจัยเรื่องของค่าตอบแทนเกี่ยวข้องเสมอ เนื่องจากทุกคนทำงานเพื่อหารายได้ แต่ทุกองค์กรมีความต่างกัน ในบริบท และงบประมาณ ปัจจุบันสถานการณ์เปลี่ยนระบบการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงมีข้อจำกัดที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้เป็นธรรม และโปร่งใสที่สุด อย่างไรก็ตาม พยาบาลวิชาชีพ เป็นวิชาชีพที่ต้องให้การพยาบาลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน สมควรที่ต้องธำรงรักษาบุคลากรทั้งคนรุ่นเก่าที่เข้าสู่ผู้สูงอายุ และรุ่นใหม่ที่จะเริ่มต้นการทำงาน of วิชาชีพ การดูแลให้สวัสดิการที่เหมาะสม และค่าตอบแทน เป็นการลงทุนที่ไม่สูญเปล่า เพราะพยาบาลเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นสินทรัพย์มีค่าขององค์กร

3. การได้รับสมดุลเวลาของการทำงานกับครอบครัว การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยใหม่ ส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน การเดินทาง ลักษณะการทำงานที่เป็นผลัดเวรเดิม ย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาให้ครอบครัว คนรุ่นใหม่จึงต้องการสมดุลของการทำงานกับชีวิตครอบครัวมากขึ้น เพราะสมดุลชีวิตและการทำงานมีความแตกต่างกันไป เช่น คนโสด และคนที่แต่งงาน มีครอบครัว บุตรหลานดูแล คนที่อยู่ในวัยเริ่มต้นทำงาน กับผู้ที่อยู่วัยใกล้เกษียณ ย่อมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานในมุมมองของพยาบาลโรงพยาบาล

พระนครศรีอยุธยา ของ นภาพร รักภกา และ การศึกษาของทริยาพรรณ สุภามณีและคณะ ซึ่งศึกษาถึงการปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาลและผลลัพธ์ด้านพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรังจนกลายเป็นความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล เช่นกัน หรือหากมองถึงบทบาทของการเป็นมารดา เมื่อมีโอกาสสำคัญ ของโรงเรียนบุตร แต่มารดาไม่สามารถไปทำหน้าที่ ให้การเอาใจใส่บุตร ย่อมเป็นความรู้สึกลึกซึ้ง บกพร่องในหน้าที่ อีกทั้ง กรณีบิดามารดาป่วย บางคนต้องการกลับไปต่างจังหวัด เพื่อดูแลเป็นระยะเวลาช่วงหนึ่ง ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ที่อยู่ทำงาน จึงเป็นประเด็นหนึ่งที่สำคัญและต้องการการตอบสนองให้เหมาะสม เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพราะเป็นความคาดหวังและความต้องการในการทำงาน

จากการศึกษาจึงเห็นได้ว่า หลักการสร้างความสุขในองค์กรตามแนวคิด ด้วยองค์กรสร้างสุข(Happy Workplace)ในมุมมองด้านมิติต่าง ๆ นั้น สอดคล้องกับหลักการขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการ TQA (Thailand Quality Award) ตามมาตรฐานที่5 ที่มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (Workforce Focus) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และนำไปสู่การสร้างให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งเริ่มต้นที่ 1).ระบบงาน 2).การเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจ และ3). การสร้างความสุขพึงพอใจแก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจต่อระบบการประเมิน ความก้าวหน้าในอาชีพ

1.ระบบงาน การสื่อสารนโยบาย การสรรหา อัตรารักษา และการเตรียมผู้บริหารต่อไป ออกแบบกฎระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ การประเมิน การบริหารค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน ยกย่องชมเชย รวมถึงการให้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการทำงาน ทั้งการทำงานตามสายงานหรือข้ามสายงาน ซึ่งได้แก่ มิติด้านการงาน การเงิน ด้านสังคม ด้านน้ำใจ จิตวิญญาณ

2.การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้และการฝึกอบรม

3.การสร้างความสุข ความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ มิติความสุขของสุขภาพ ความสุขในด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัว และความสุขโดยรวม

การที่คนไม่มีความสุขในการทำงาน สรุปได้เป็น 3 หลักใหญ่ๆ ได้แก่ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว และปัญหาที่ทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกันอย่างมาก และส่งผลกระทบต่อกันได้ องค์กรจึงให้ความสำคัญในการสร้างสุขในที่ทำงาน เพราะการสร้างสุขในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้การทำงานราบรื่น ลดความเครียด ความขัดแย้งกัน การสร้างเสริมส่วนที่สำคัญได้แก่ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข เพื่อให้บุคลากรที่เก่ง ดี และมีความสุข อยู่ในองค์กร
วิธีการสร้างสุขง่ายๆ

1.สร้างให้เกิดความพอใจในสิ่งที่เป็นและสิ่งที่มี จะลดการเปรียบเทียบกับผู้อื่น อยู่อย่างเรียบง่าย พอใจกับตนเอง จะสัมผัสความสุขได้ง่าย

2.ทำในสิ่งที่รัก เพราะจะทำให้มีความสุขและทำได้ดี

3.การมีความหวังอยู่เสมอ จะเป็นคนที่มีเป้าหมาย

4.มองโลกในแง่ดี คิดบวก จะทำให้จิตใจโล่ง ความคิดแจ่มใส สร้างกำลังใจให้ตนเองได้

การบริหารจัดการโดยการใช้หลักการสร้างความสุขในองค์กรตามแนวคิด ด้วย Happy Workplace ที่มีส่วนสัมพันธ์ต่อการรักและผูกพันในองค์กรต่อไป โรงพยาบาลได้มีการพัฒนา เอาใจใส่ในความสุขทุกมิติเพื่อบุคลากร ได้แก่

มิติความสุข	การบริหารจัดการ
ความสุขกาย	1.การจัดให้มีห้องออกกำลังกายฟิตเนส ตั้งแต่ 16.00-19.00 น 2.การส่งเสริมและจัดให้มีการออกกำลังกายแอโรบิค ทุกวัน จันทร์ พุธ ศุกร์ 3.การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อตรวจค้นหา และประเมินภาวะการเจ็บป่วยเบื้องต้น 4.การจัดให้สามารถใช้สถานที่ของกองพันสารวัตรทหารบกเพื่อใช้ออกกำลังกายแบบมินตันได้ฟรี 5.การดำเนินการจัดฉีดวัคซีนไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ วัคซีนตับอักเสบบีในรายไม่มีภูมิให้แก่บุคลากรฟรี
ความสุขด้านการผ่อนคลาย	1.การจัดให้มีสวน ลานนั่งพักผ่อน กลุ่มเล็กๆได้ 2.การจัดให้มีกิจกรรมตามวัฒนธรรมประเพณี เช่น สงกรานต์ ลอยกระทง วันปีใหม่ งานเลี้ยงส่งผู้เกษียณอายุงาน 3.การจัดกิจกรรมให้ผู้รับบริการวันปีใหม่ / สงกรานต์ 4.การมีสวัสดิการจัดทัวร์เข้าไปเย็นกลับ เช่นวันหยุดตามนักขัตฤกษ์ หรือการพักผ่อนค้างคืน โดยเสียเงินเฉพาะผู้ติดตาม 5.การจัดกิจกรรมประกวดการแต่งกายตามธีมงาน
ความสุขด้านน้ำใจ	1.การจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กร เช่น การร่วมกิจกรรมเกมส์ 2.การจัดให้มีรางวัลสำหรับผู้ไม่ป่วยลา มาสาย ในแต่ละปี
ความสุขด้านจิตวิญญาณ	1.การจัดให้มีพิธีทำบุญวันครบรอบปีของโรงพยาบาล และส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆทำบุญประจำปีได้ และอุทิศให้กับผู้ป่วยที่ถึงแก่กรรม

มิติความสุข	การบริหารจัดการ
	ทุกๆปี 2.การจัดให้มีการใส่บาตรช่วงเช้าทุกวัน ที่บริเวณที่กำหนด 3.การจัดให้มีพิธีโหรีกรรมให้กับผู้ป่วยเมื่อวาระสุดท้ายของชีวิต 4.การจัดให้มีการตรวจสุขภาพฟรี การให้ความรู้ต่างๆ ในวาระการทำบุญทอดผ้าป่า เพื่อหารายได้เครื่องมือแพทย์.
ความสุขด้านสังคม	1.โครงการตรวจสุขภาพฟรีในวันเบาหวานโลก /ไตโลก พร้อมทั้งตรวจสุขภาพ แนะนำอาหาร 2.โครงการจิตอาสาตัดผมให้ผู้ป่วยและผู้มารับบริการในโรงพยาบาล 3.โครงการรับบริจาคโลหิต พี่แบ่งน้องปัน ร่วมกับธนาคารเลือดรพ ราชวิถี 4. การจัดให้ความรู้ทางผิวหนัง และตรวจ/ทำเลเซอร์ พร้อมการ
ความสุขด้านเฝ้าหาความรู้	1.การจัดอบรมวิชาการ และความรู้สำหรับบุคคลทั่วไป เช่นการดูแลผู้ป่วยหลอดเลือดสมอง การดูแลแผลกดทับในผู้ป่วยติดเตียง 2.การส่งเสริมการพัฒนาตนเองเช่น การสอนการใช้ภาษาอังกฤษ สื่อสารผ่านไลน์ 3.การส่งเสริมกิจกรรมการประกวด CQI ประจำปี 4.การส่งเสริมทุนการศึกษาบุตร ประจำปี
ความสุขด้านการเงิน	1.การเปิดให้ความรู้ด้านการเงินเช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยสถาบันการเงิน 2.การส่งเสริมการออม โดยสหกรณ์ออมทรัพย์มหิดล
ความสุขด้านครอบครัว	1.การให้สิทธิสำหรับบุคลากร ในกรณีป่วยเข้าใช้ห้องพิเศษได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แต่การรักษาพยาบาลตามสิทธิ 2.สิทธิการได้รับค่าเยี่ยมไข้จากสหกรณ์ออมทรัพย์มหิดล เมื่อนอนรักษาตนในโรงพยาบาล 3 วัน ขึ้นไป 3.การได้รับการเยี่ยมไข้จากฝ่ายการพยาบาล 4.การได้รับสิทธิในกรณีสงเคราะห์ฌาปนกิจ บิดามารดา สามิภรรยา / บุตร
ความสุขด้านการงาน	1.การประเมินตามเกณฑ์ ของมหาวิทยาลัยมหิดล และมีผู้ร่วมประเมินอย่างน้อยสามคน เพื่อให้เป็นไปตามความเหมาะสม โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

มิติความสุข	การบริหารจัดการ
	2.การจัดให้ได้รับสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนที่พึงควรได้รับอย่างเหมาะสม 3.การจัดและส่งเสริมให้ทีมงานพัฒนาตนเอง และคุณภาพของงานพยาบาลโดยแบ่งมอบหมายงานกัน

แนวทางการส่งเสริมการทำงานให้เกิดความสุข

1. ต้องให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาพยาบาลที่มีอยู่ และสร้างแรงจูงใจ เพิ่มความผูกพันของพยาบาลทั้งหมดที่มีต่อโรงพยาบาล
2. การพัฒนาระบบที่สามารถช่วยสนับสนุนการทำงานของพยาบาลให้สะดวกทำงานไม่ซ้ำซ้อน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเข้าใจระบบการทำงานของพยาบาล และให้สิทธิเสรีภาพในการบริหารจัดการของฝ่ายการพยาบาล เพราะพยาบาลจะเข้าใจการทำงานของพยาบาลมากกว่า เช่น การจัดอัตราค่าจ้าง การให้การพยาบาล
3. การปลูกฝังความผูกพันต่อองค์กร อาจใช้รูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ผลตอบแทนของเงิน เช่น การให้โอกาส มอบหมายหน้าที่สำคัญ การส่งฝึกอบรม การให้โอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน เพราะการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่บุคลากรพยายามปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้มีการคงอยู่ และโรงพยาบาลได้ผลประโยชน์ที่ดี

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 3.1.1 การนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้ทราบประเด็นที่ควรนำมาแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล
- 3.1.2 การนำผลในประเด็นที่ผู้บริหารควรทราบและปรับกลยุทธ์การสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสมต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในกลุ่มพยาบาลรุ่นใหม่ gen Y ถึงความตั้งใจทำงานในวิชาชีพและความคาดหวัง เพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานของวิชาชีพ
- 3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในระดับหัวหน้าถึงปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารจัดการ เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มในการบริหารจัดการคนรุ่นใหม่

3.3 ข้อจำกัด

การวัดระดับความสุขในการทำงานด้วยแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) กับการแบ่งระดับความสุข พบว่า ไม่สามารถแบ่งเป็นระดับ มาก ปานกลาง น้อย ได้ เพราะผลระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุขตามเกณฑ์ของHappinometer เมื่อพิจารณา คะแนนเฉลี่ยจึงพบความต่างที่รายด้าน

